

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, KARAKTERISTIK ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERWAKILAN BADAN KEPENDUDUKAN DAN KELUARGA BERENCANA NASIONAL PROVINSI SULAWESI TENGAH

Liana Dewi Taufiq

liana_888@yahoo.com

(Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako)

Abstract

This research intends to: 1) explore and analyze simultaneous effects of Individual characteristics, organizational characteristics, and work environment on officials performance in BKKBN office of Central Sulawesi; 2) explore and analyze the effects of individual characteristics on officials performance in BKKBN office of Central Sulawesi; 3) explore and analyze the effects of organizational characteristics on officials performance in BKKBN office of Central Sulawesi; 4) explore and analyze the effects of environment on officials performance in BKKBN office of Central Sulawesi. Based census-sampling technique, 78 people in the population selected as respondents. Based on multiple linear regression test, it is concluded that: 1) individual characteristics, organizational characteristics, and work environment simultaneously have positive and significant effects on the performance of officials in BKKBN office of Central Sulawesi; 2) individual characteristics partially have positive and significant effects on the performance of officials in BKKBN office of Central Sulawesi; 3) organizational characteristics have positive and significant effects on the performance of officials in BKKBN office of Central Sulawesi; 4) work environment has positive and significant effects on the performance of officials in BKKBN office of Central Sulawesi

Keywords: *individual characteristics, organizational characteristics, environment, and performance*

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil kerja dari keseluruhan sumber daya yang ada dalam organisasi baik secara kuantitas maupun secara kualitas, atau dengan kata lain tingkat pencapaian dari tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Penilaian kinerja merupakan aktivitas membandingkan hasil yang telah dicapai dengan hasil yang diharapkan serta menganalisa terjadinya penyimpangan dari rencana yang ditetapkan semula, mengevaluasi kinerja individu dan mengkaji kemajuan yang dibuat ke arah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (David, 2006).

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh karakteristik individu dari pegawai itu sendiri. Setiap orang mempunyai karakteristik masing-masing sehingga terdapat perbedaan yang mendasar seseorang dengan yang lain.

Adanya keragaman dari setiap individu baik dari sisi kemampuan, nilai yang didapat dari pekerjaan, sikap dan minat yang tinggi dapat mendorong rasa puas dari setiap individu terhadap pekerjaannya (Subyantoro, 2009).

Nimran (2009) menyatakan bahwa untuk memahami perilaku individu, kita perlu mengkaji berbagai karakteristik yang melekat pada individu itu. Adapun berbagai karakteristik individu yang penting adalah (a) ciri biografis yang meliputi: umur, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan dan masa kerja; (b) kepribadian; (c) persepsi; (d) sikap (*attitude*).

Karakteristik organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Karakteristik organisasi diantaranya keteraturan yang diwujudkan dalam hierarki pekerjaan, tugas-tugas, wewenang, tanggung jawab dan sistem

penggajian. Setiap organisasi atau instansi mengharapkan hasil kerja pegawai yang maksimal, baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya. Untuk mencapai hal tersebut maka diperlukan usaha-usaha yang harus dilakukan oleh pegawai demi tujuan instansi yang hendak dicapai. Keberhasilan organisasi ditentukan oleh kemampuan sumber daya manusia dan kemampuan tersebut diwujudkan dalam bentuk kinerja pegawai (Sunyoto, 2013).

Selain faktor karakteristik individu dan karakteristik organisasi yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal adalah lingkungan kerja. Menurut Sunyoto (2013) dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat pegawai bekerja. Lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja seseorang yang memiliki perilaku yang berbeda dalam lingkungan yang berbeda pula. Lingkungan kerja sangat berpengaruh cukup besar dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas tugasnya. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang memiliki fasilitas, suasana kerja (lingkungan non fisik), dan tempat kerja (lingkungan fisik) untuk mendukung pekerjaan (Anoraga, 2005).

Dilihat dari beberapa faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja diatas, kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya tidak terlepas dari berbagai kendala-kendala yang dapat menghambat tercapainya visi dan misi organisasi. Kendala-kendala tersebut terjadi dari baik internal maupun dari eksternal organisasi.

Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Sulawesi Tengah memiliki banyak program dan target yang mesti dicapai sebagai pengukuran kinerja pegawainya. Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) merupakan

salah satu instansi pemerintah non departemen yang salah satu tupoksinya adalah menjalankan koordinasi, integritas dan sinkronisasi terhadap usaha-usaha pelaksanaan program Kependudukan dan Keluarga Berencana. Hal tersebut dapat dilihat dari Undang Undang Nomor 52 Tahun 2009 tentang Perkembangan Kependudukan dan Pembangunan Keluarga telah mengamanatkan pengelolaan kependudukan sebagai satu kesatuan dengan keluarga berencana dalam satu organisasi.

Seperti diketahui bahwa Indonesia merupakan salah satu negara dengan Penduduk ke empat terbesar di dunia setelah Cina, India dan Amerika Serikat. Ini menunjukkan bahwa Pelaksanaan Program Kependudukan dan Keluarga Berencana masih belum berhasil, sehingga kinerja pegawai Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) lebih ditingkatkan untuk dapat mencapai visi dari BKKBN adalah menjadi lembaga yang handal dan dipercaya dalam mewujudkan penduduk tumbuh seimbang dan keluarga berkualitas.

Dengan banyaknya target yang harus dicapai untuk menekan laju pertumbuhan penduduk, Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Tengah haruslah di dukung dengan pegawai yang kinerjanya baik dan handal, semua pegawai di tuntut memiliki keahlian, ketrampilan dan pengalaman yang lebih profesional. Tetapi faktanya masih banyak kendala internal yang di hadapi untuk menunjang pencapaian kinerja. Misalnya ada pegawai yang tidak bisa mengoperasikan komputer, penempatan pegawai tidak berdasarkan minat dan latar belakang pendidikannya dan terjadinya perbedaan pendapat dengan rekan kerja karena perbedaan persepsi.

Ciri biografis seperti usia dan masa kerja juga dapat mempengaruhi kinerja. Selama kurang lebih lima tahun ke depan banyak pegawai di Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi akan pensiun dan

tidak semua pegawai yang akan pensiun tersebut masih memiliki semangat kerja yang tinggi sampai saat ini. Selain itu masa kerja yang cukup lama dengan posisi pekerjaan hanya pada bidang tertentu saja membuat rasa jenuh dan bosan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Jika dilihat dari karakteristik organisasi, koordinasi antar bidang belum maksimal dalam melaksanakan kegiatan, serta masih ada ketidaksesuaian pekerjaan dengan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) dari struktur organisasi, dan masih terdapat pembagian kerja yang belum jelas. Hal lain yang menyangkut dengan budaya organisasi pada BKKBN adalah masih banyak pegawai yang belum memahami dan melaksanakan Budaya Cetak Tegas (Cerdas, Tangguh, Kerjasama, Integritas dan Ikhlas) yang digunakan sebagai tolak ukur untuk penilaian kinerja pegawai selain di dukung dengan absen elektronik dan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai).

Berdasarkan observasi, lingkungan kerja di Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Tengah juga belum memadai. Sarana dan prasarana seperti komputer, printer, kursi, meja banyak yang sudah tidak layak pakai, koneksi internet yang kurang bagus, listrik yang sering padam sehingga ada ruangan kerja tidak nyaman, beberapa ruangan kurang ventilasi dan pencahayaan. Selain itu Air Conditioning (AC) di gudang untuk penyimpanan alat kontrasepsi juga masih kurang. Tata ruang kerja belum representatif, serta keamanan dari lingkungan sekitar yang masih rawan akan pencurian. Oleh karena itu, lingkungan kerja menarik untuk dikaji secara mendalam pada Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Tengah.

Dari uraian latar belakang diatas, maka tujuan penelitian ini, yakni: a) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan karakteristik individu, karakteristik dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Perwakilan Badan Kependudukan dan Berencana Nasional Provinsi Sulawesi

Tengah; b) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai Perwakilan Badan Kependudukan dan Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Tengah; c) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik organisasi terhadap kinerja pegawai Perwakilan Badan Kependudukan dan Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Tengah; dan d) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Perwakilan Badan Kependudukan dan Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Tengah.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kausal dalam menjelaskan pengaruh karakteristik individu, karakteristik organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Tengah.

Menurut Indiantoro dan Supomo (2002:27) penelitian kausal merupakan penelitian terhadap data yang dikumpulkan setelah terjadinya suatu fakta atau peristiwa yang dapat mengidentifikasi fakta atau peristiwa tersebut sebagai variabel yang mempengaruhi (variabel *independent*) dan variabel yang dipengaruhi (variabel *dependent*).

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi, (Arikunto, 2006). Populasi dalam penelitian adalah pegawai PNS Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Tengah yang berjumlah 78 orang, tidak termasuk kepala perwakilan dan peneliti. Kepala Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Tengah tidak menjadi responden dalam penelitian karena pada saat penelitian dilaksanakan beliau sedang mengikuti Diklat PIM II di Jakarta selama 3 bulan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini

menggunakan metode sensus. Metode sensus adalah metode pengambilan sampel yang dilakukan terhadap seluruh populasi dari obyek yang ditentukan.

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang dilakukan untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti adalah: a) Observasi, b) Wawancara, c) Kuesioner dan d) Dokumentasi. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, terdiri dari:

a) Analisis Data Deskriptif, yaitu statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat generalisasi hasil penelitian. Penelitian yang dilakukan pada populasi (tanpa diambil sampelnya) jelas akan menggunakan statistik deskriptif dalam analisisnya (Sugiyono, 2013:238-239).

b) Analisis Regresi Berganda, yaitu untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini menggunakan model analisis regresi berganda. Dimana pada kasus regresi berganda terdapat satu variabel *dependent* dan lebih dari satu variabel *independent*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Asumsi Klasik

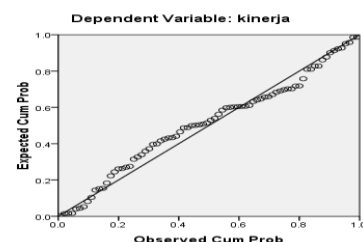
a. Uji Normalitas

Normalitas bertujuan mengkaji apakah dalam sebuah model regresi variable *dependent* (terikat), variable *independent* (bebas) atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi normalitas dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan adalah:

1. Jika data tersebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika menyebar jauh dari diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Dengan bantuan program statistik SPSS 16 hasil Uji Normalitas data dapat dilihat pada titik sebaran data yang dihasilkan dalam penelitian ini sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini adalah data normal, seperti diperlihatkan pada gambar berikut ini.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1. Regresi Standardized residual

b. Uji Multikolinearitas

Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah diantara variable bebas (*independen*) tidak saling berkorelasi atau tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel. Menurut Gunawan (2001: 235) untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) kurang dari 10 dan *Tolerance* lebih besar dari angka 0,10 serta koefisien antara variable independen di bawah 0,5 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolineritas.

Hasil Uji multikolinearitas dengan menggunakan *variance Inflation Factor* (VIF) seperti pada table berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Multikolineritas

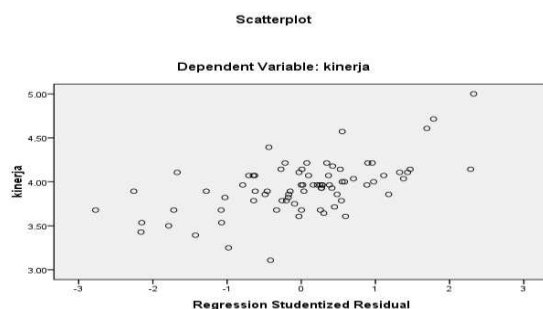
No	Varibel Independen	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Karakteristik individu (x_1)	0,619	1,616
2	Karakteristik organisasi (x_2)	0,660	1,514
3	Lingkungan kerja (x_3)	0,814	1,228

Sumber: Lampiran Hasil Regresi

Dari tabel 1. bahwa nilai VIF dari variabel-variabel independen dalam model regresi yang digunakan kurang dari angka 10 sedangkan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel tersebut tidak terdapat gejala multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Hasil uji asumsi *heterokedastisitas* dari model regresi yang terbentuk tersaji pada gambar berikut:



Gambar 2. Regresi Standardized Predicted Value

Gambar 2. terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini memberi makna bahwa persamaan regresi memenuhi asumsi *heteroskedastisitas*.

Hasil Regresi Linear Berganda

Regresi Linear Berganda merupakan salah satu alat statistik Parametrik dengan fungsi menganalisis dan menerangkan keterkaitan antara dua atau lebih faktor penelitian yang berbeda nama, melalui pengamatan pada beberapa hasil observasi (pengamatan) di berbagai bidang kegiatan. Berkaitan dengan penelitian ini alat analisis Statistik Parametrik Regresi Linear Berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variable indevidenden (X_1 , X_2 , dan X_3) terhadap variable dependen (Y). Dalam konteks penelitian ini Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengukur pengaruh karakteristik individu (X_1), karakteristik organisasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3), terhadap kinerja pegawai Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi tengah.

Sesuai hasil analisis Regresi Linear Berganda dengan menggunakan bantuan komputer SPSS For Wind Release 16,0 diperoleh hasil-hasil penelitian dari 78 orang responden dengan dugaan pengaruh ketiga variabel independen (karakteristik individu, karakteristik organisasi dan lingkungan kerja) terhadap kinerja pegawai Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Tengah, dapat diketahui hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Perhitungan Regresi Berganda

Dependen Variabel Y = Kinerja Pegawai				
Variabel	Koefisien Regresi	Standar Error	t	Sig
C = Constanta	0,985	0,257	3,829	0,000
X1 = Karakteristik Individu	0,298	0,073	4,053	0,000
X2 = Karakteristik Organisasi	0,330	0,064	5,190	0,000
X3 = Lingkungan Kerja	0,098	0,033	3,005	0,004
R-	= 0,813			
R-Square	= 0,662	F-Statistik	= 48,214	
Adjusted R-Square	= 0,648	Sig. F	= 0,000	

Sumber: Hasil Regresi

Model regresi yang diperoleh dari tabel diatas adalah:

$$Y = 0,985 + 0,298X_1 + 0,330X_2 + 0,098X_3$$

Persamaan diatas menunjukkan, variabel independen yang dianalisis berupa variabel (X_1 , X_2 , dan X_3) memberi pengaruh terhadap variable independen (Y) model analisis regresi kinerja pegawai Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Tengah dapat dilihat sebagai berikut:

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan:

1. Untuk nilai constanta sebesar 0,985 berarti kinerja pegawai pada Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Tengah sebelum adanya variabel *independent* yaitu karakteristik individu, karakteristik organisasi dan lingkungan kerja adalah sebesar 0,985.
2. Karakteristik individu(X_1) dengan koefisien regresi 0,298 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara karakteristik individu dan kinerja pegawai. Artinya semakin baik karakteristik individu yang ada pada Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Tengah maka akan semakin naik kinerja pegawai.
3. Karakteristik organisasi (X_2) dengan koefisien regresi 0,330 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara karakteristik organisasi dan kinerja pegawai. Artinya semakin baik karakteristik organisasi yang ada pada Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Tengah maka akan semakin naik kinerja pegawai.
4. Lingkungan Kerja (X_3) dengan koefisien regresi 0,098 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Artinya semakin baik lingkungan kerja yang ada di Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Tengah maka akan semakin naik kinerja pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Tengah

Karakteristik individu adalah ciri khas maupun karakter yang melekat pada individu pegawai yang ada organisasi, karakteristik inividu ini sangat penting untuk dapat membedakan antara individu satu dengan yang lain dalam berinteraksi dalam suatu organisasi yang akan berdampak terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan terutama dalam mewujudkan visi-misi dari Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Tengah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Karakteristik organisasi merupakan landasan dan ciri khas dari sebuah organisasi. karakteristik masing masing organisasi berbeda satu dengan organisasi yang lainnya. Hal yang harus ada di dalam organisasi adalah struktur dari organisasi itu sehingga di dalam pelaksanaan pekerjaan ada hierarki dan pembagian tugas yang jelas. Di dalam struktur organisasi Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Tengah telah disusun mulai dari Kepala Perwakilan, Kepala Bidang, Kepala Subbidang hingga Fungsional Umum dengan pembagian tugas pokoknya masing masing sudah berjalan baik, akan tetapi masih harus dibenahi secara bertahap dalam pembagian tugas yang jelas sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan karakteristik organisasi terhadap kinerja pegawai Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Tengah.

Lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja, untuk dapat meningkatkan kinerja dari pegawai Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Tengah masih banyak yang harus ditingkatkan lagi. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaanya.

Dalam hal ini tidak hanya lingkungan kerja fisik saja seperti pewarnaan, tata ruang, suhu ruangan, keamanan yang harus diperhatikan dan ditingkatkan tetapi juga lingkungan kerja non fisik seperti hubungan antara atasan dan bawahan serta hubungan antara rekan kerja. Dari hasil uji hipotesis lingkungan kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Tengah.

Dari uraian tersebut diatas dapat disimpulkan hasil penelitian ini bahwa karakteristik individu, karakteristik organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Tengah.

Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Tengah

Hasil dari penelitian menunjukkan adanya minat, jati diri, kepribadian dan latar belakang sosial dalam karakteristik individu pegawai dapat mendorong peningkatan kinerja pada Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Tengah, dimana pegawai cenderung bersikap positif terhadap pekerjaan, sesama teman kerja, dengan atasan dan lingkungan kerjanya; cenderung menjunjung tinggi dan mentaati nilai-nilai positif dalam pekerjaannya, sesuai dengan nilai-nilai organisasi, nilai-nilai yang diyakini sebagai prinsip hidup, dan nilai-nilai agama yang dianut; serta kecenderungan pegawai memperlihatkan minat yang tinggi di dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan secara rutin melaksanakan pekerjaan, melibatkan orang lain dalam pekerjaan, melaksanakan pekerjaan secara optimal sehingga dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Tengah.

Berdasarkan hasil uji regresi dalam penelitian ini terbukti bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja pegawai pada Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Tengah. Hasil ini menunjukkan semakin baik karakteristik individu seseorang maka kinerja pegawai juga semakin meningkat. Hasil penelitian ini didukung pula dengan hasil penelitian Abdul Rahman yang menyatakan karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Donggala.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan pendapat Mathis (2002) bahwa ada empat karakteristik individu yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu minat: orang cenderung mengejar pekerjaan yang mereka yakini cocok dengan minat mereka, jati diri: pekerjaan merupakan suatu hal yang membentuk jati diri seseorang, kepribadian: Faktor yang mencakup orientasi pribadi pegawai dan latar belakang sosial: status sosial ekonomi dan pendidikan.

Berdasarkan hasil analisis distribusi frekuensi tanggapan responden terhadap variabel karakteristik individu diperoleh dimensi kepribadian memiliki *mean* yang tertinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai yang ada pada Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Tengah menyadari bahwa kepribadian seseorang dapat mempengaruhi pekerjaan yang dilaksanakan sesuai dengan tugas dan pokoknya masing-masing. Setiap pegawai memiliki kepribadian yang berbeda-beda. Walaupun memiliki perbedaan tetapi mempunyai tujuan yang sama untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Di BKKBN Pusat dan Provinsi telah melaksanakan kegiatan yang dapat mendukung pembentukan karakter diri seseorang khususnya untuk pegawai seperti ESQ (*Emotional Spiritual Quotient*), Pelatihan kepemimpinan dan pelayanan prima dan sebagainya. Hal ini dapat mengembangkan potensi diri pegawai sehingga dapat membentuk karakter individu yang lebih terarah. Dengan pelatihan dan pengembangan SDM diharapkan pegawai

dapat menggali lebih dalam kemampuan dirinya sesuai dengan kepribadiannya untuk dapat menghasilkan SDM yang berkualitas sehingga dapat bekerja dengan maksimal. Semakin baik karakter pribadi seseorang semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Selain kepribadian yang paling tinggi mempengaruhi kinerja adalah minat, jati diri dan latar belakang sosial seseorang juga dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Dalam mengejar pekerjaan orang cenderung akan memilih pekerjaan yang sesuai dengan minatnya. Dengan adanya minat atau kesenangan atas pekerjaan itu maka seseorang akan lebih menekuni pekerjaan yang dikerjakannya. Jati diri juga akan memotivasi seseorang dalam bekerja. Kepercayaan dirinya yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan maupun persoalan yang dihadapi dapat menghasilkan pekerjaan yang maksimal.

Latar belakang sosial yang memperoleh tanggapan responden yang paling rendah terutama pada pernyataan latar belakang pendidikan sesuai dengan pekerjaan sekarang. Hal ini menunjukkan bahwa adanya penempatan pegawai tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan. Pada saat melamar CPNS sudah ditentukan formasi yang akan diisi tetapi pada kenyataannya tidak semua pegawai baru ditempatkan sesuai dengan formasi yang dilamarnya. pegawai maka pekerjaan yang diberikan disesuaikan dengan latar belakang pendidikan, pegawai akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya yang pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Pengaruh Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Tengah

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik organisasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Tengah. Hal ini dapat dimaknai bahwa ada sikap positif pegawai didalam

melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan pembagian tugas, dimana pegawai dapat memahami dan mengkoordinasikan dengan baik pekerjaan yang dilakukan baik dengan atasan maupun rekan kerjanya serta budaya organisasi yang ada pada organisasi ini dapat memotivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini didukung pula dengan hasil penelitian Sapto dkk. menyatakan karakteristik organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Departemen Engineering Technical Development Support PT Vale Indonesia Tbk.

Dalam penelitian ini variabel karakteristik organisasi paling tinggi mempengaruhi kinerja pegawai. Dari hasil analisis distribusi frekuensi dari variabel karakteristik organisasi, struktur organisasi memperoleh *mean* tertinggi dari tanggapan responden. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Tengah bahwa struktur organisasi sangat penting karena adanya pembagian tugas yang jelas berdasarkan tugas pokok dan fungsi masing-masing pegawai. Semakin baik struktur organisasi yang ada maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.

Pada tahun 2015 ini pengisian jabatan dalam struktur organisasi yang ada dilakukan dengan seleksi terbuka. Pegawai yang memiliki kompetensi dan kemampuan pada bidang dan terpenuhinya persyaratan administrasi diikutsertakan dalam seleksi. Seleksi dilaksanakan melalui beberapa tahap yaitu tahap pertama pegawai harus lulus *asesment* untuk mengetahui minat, bakat, kepribadian dan kemampuan pegawai untuk dipromosikan. Kemudian tahap kedua seleksi Administrator Pejabat Eselon III/IV yaitu seleksi kemampuan penguasaan program yang ada di BKKBN dengan membuat makalah dan dipresentasikan. Tahap ketiga adalah tes wawancara tentang visi dan misi pegawai jika dipromosikan menduduki jabatan yang dilamarnya. Seleksi ini melibatkan pihak ketiga seperti PT. Quantum

di Surabaya, Widyaaiswara diklat Provinsi Sulawesi Tengah dan PPSDM Universitas Tadulako. Dengan adanya seleksi diharapkan pegawai yang menempati jabatan yang ada dalam struktur organisasi mampu untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Selain itu adanya budaya organisasi Cetak Tegas (Cerdas, Tangguh, Kerjasama, Integritas dan Ikhlas) di Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Tengah, pegawai diuntut untuk bekerja dengan Cermat adalah dalam bekerja mampu bertindak optimal secara efektif dalam menyelesaikan persoalan yang ada dalam organisasi ini, Tangguh adalah pegawai diharapkan memiliki semangat pantang menyerah untuk mencapai tujuan organisasi, Kerjasama adalah organisasi ini dapat menjalin kerjasama dengan mitra kerjanya dalam menyukseskan program KB baik dengan Dinas kesehatan, Dinas Pendidikan, POLRI, IDI, IBI, tokoh masyarakat dan tokoh agama, Integritas adalah dimana pegawai harus konsisten antara pikiran, perkataan dan perbuatan sehingga dapat mewujudkan Zona Integritas Wilayah Bebas Korupsi (ZI WBK) dan Ikhlas adalah pegawai bekerja dengan tulus pada organisasi dalam mengemban tugasnya sebagai aparatur sipil negara.

Dengan adanya budaya organisasi yang dijadikan tolak ukur penilaian kinerja pegawai, maka dapat dilihat peningkatan jumlah pegawai yang hadir tepat waktu dan pegawai yang hadir mengikuti apel pagi dan sore setiap hari. Walaupun masih ada beberapa pegawai yang sering terlambat tetapi sudah mendapat teguran dari kepegawaian. Selain itu tercapainya target kinerja masing masing individu yang dinilai pada akhir tahun melalui SKP sudah cukup baik. Hal ini berdampak pada pembayaran kompensasi tunjangan kinerja yang masih berlangsung sampai saat ini dan akan ditingkatkan lagi jika penilaian kinerja BKKBN baik.

Pada tahun ini tim survei Menpan bekerjasama dengan balai penelitian dan pengembangan BKKBN pusat melakukan

survei terhadap kinerja pegawai BKKBN dimana salah satu sampel survei adalah pegawai di Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Tengah. Hasil yang diharapkan dari survei ini adalah untuk dapat mewujudkan reformasi birokrasi dan meningkatkan persentase tunjangan kinerja pegawai BKKBN. Hal tersebut disambut sangat baik oleh pegawai sehingga dapat meningkatkan semangat kerja dan memotivasi pegawai untuk memberikan hasil yang terbaik dari setiap pekerjaannya.

Penelitian ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Wahab (2008) yang menjelaskan bahwa karakteristik organisasi adalah sebuah entitas sosial yang bertujuan atau diarahkan untuk mencapai tujuan serta memiliki sistem kegiatan yang terstruktur yang disengaja dengan batas-batas yang jelas. adapun indikator dari karakteristik organisasi adalah struktur organisasi dan budaya organisasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Tengah

Pada dasarnya, lingkungan kerja dapat kita pahami sebagai lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawainya untuk dapat terus berkarya dan bekerja secara optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi dari pegawai tersebut, jika pegawai merasa lingkungannya menyenangkan, maka pegawai tersebut akan merasakan kenyamanan ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu yang akan dipergunakan secara efektif dan efisien.

Hasil uji regresi dalam penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Tengah. Hal ini menunjukan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini juga sama dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Diana Khairani Sofyan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai BAPPEDA.

Pemahaman tentang lingkungan kerja dalam penelitian ini sejalan dengan Sedarmayanti (2007) yang menyatakan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni : (a) lingkungan kerja fisik dan (b) lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik diantaranya adalah: penerangan/cahaya, temperatur/suhu udara, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna, dekorasi, musik dan keamanan di tempat kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik diantaranya adalah hubungan sosial di tempat kerja baik antara atasan dengan bawahan atau hubungan antara bawahan.

Variabel lingkungan kerja merupakan variabel yang memperoleh nilai terendah yaitu sebesar 3,82 dari tanggapan responden dibandingkan dengan variabel-variabel yang lain seperti karakteristik individu dan karakteristik organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai. Dari analisis distribusi frekuensi dimensi lingkungan kerja fisik lebih rendah daripada dimensi lingkungan kerja non fisik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai sangat mengharapkan adanya perhatian lebih untuk memperbaiki kondisi lingkungan kerja fisik yang ada saat ini sehingga pegawai dapat bekerja dengan nyaman dan tenang. Meningkatnya kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh lingkungan sekitar pegawai tersebut bekerja. Oleh karena itu semakin baik lingkungan kerjanya maka semakin baik hasil dari yang akan dihasilkan.

Secara empirik, Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Tengah telah berupaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi pegawainya tetapi masih jauh dari yang diharapkan seperti tata warna, pengaturan suhu ruangan, penerangan dan sirkulasi udara telah ditata dengan baik. Hal ini disebabkan karena masih terdapat

kelemahan di beberapa ruangan seperti: kurangnya ventilasi dan jendela menyebabkan kurangnya sirkulasi udara ruangan menjadi gelap saat lampu padam.

Selain itu masih memiliki keterbatasan fasilitas kerja seperti masih terdapat meja dan kursi dengan kondisi kurang memadai dan tidak layak pakai, jaringan internet yang sangat lambat akan menghambat pekerjaan terutama di bagian data yang harus menginput secara online pencapaian akseptor KB se-Sulawesi Tengah. Selain itu keamanan lingkungan sekitar pegawai bekerja juga harus ditingkatkan karena masih ada kehilangan barang milik negara maupun barang milik pegawai di dalam kantor. Dari hasil distribusi frekuensi bahwa pernyataan tata warna ruangan kerja sudah memadai menghasilkan tanggapan responden terendah. Hal ini menunjukkan bahwa perlunya perubahan pewarnaan ruangan kerja yang sesuai dengan aktivitas yang dilakukan pegawai sehingga dapat meningkatkan semangat kerja.

Lingkungan kerja non fisik pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Tengah berupaya menciptakan kondisi yang mendukung kerjasama antara atasan dan bawahan. Kondisi yang mendukung kinerja adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologi pegawai itu sendiri. Situasi yang kondusif dan kurangnya konflik yang tercipta di dalam organisasi dapat meningkatkan hubungan yang baik antara atasan dan bawahan serta hubungan sesama pegawai.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Karakteristik individu, karakteristik organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Tengah.

2. Karakteristik individu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Tengah.
3. Karakteristik organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Tengah.
4. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Tengah.

Rekomendasi

1. Penempatan pegawai harus disesuaikan dengan latar belakang pendidikan, keahlian dan ketrampilan pegawai.
2. Mengadakan pelatihan peningkatan SDM untuk pegawai seperti pelatihan BCC (Behaviour Change Communication) dan pelatihan motivasi keahlian sehingga tersedianya SDM yang berkualitas pada organisasi ini.
3. Pewarnaan kantor disesuaikan dengan icon dari BKKBN yaitu warna biru sehingga menunjukkan identitas dari organisasi ini.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Dr. Bakri Hasanuddin, SE.,M.Si., dan Dr. Saharuddin Kaseng, SE M.Si., yang telah banyak memberikan bantuan, nasehat, petunjuk dan arahan dalam penulisan karya ilmiah ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Anoraga, Panji.2005. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto.2004. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.

- David, Fred R.2006. *Manajemen Strategis Konsep* Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Gunawan, Sumodiningrat. 2001. *Pengantar Ekonometrika*. Edisi Pertama. Cetakan Keenam. Yogyakarta: BPFE.
- Indriantoro, Nur&Supomo, Bambang. 2002. *Penelitian*. Jakarta:Indeks.
- Mathis, Robert L, John Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- Nimran,Umar. 2009.*Perilaku Organisasi*. Cetakan Pertama. Sidoarjo: Laros.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Pertama. Bandung: Penerbit PT.Refika Aditama.
- Sofyan,Diana Khairani.2013. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA”. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal*, 2.(1).
- Subyantoro,Arief.2009. “Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja”. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 11.(1).
- Sugiyono.2013. *Metodelogi Penelitian Manajemen*. Cetakan ke 1.Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto,Danang. 2013. *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Wahab, Abdul Azis.2008.*Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.